

IMPLEMENTASI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DALAM MEMEDIASI *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIALANG BERJANGKA DI KOTA MAKASSAR

Wandi Janwar^{*1}, Giri Dwinanda², Anshar Daud³

^{*1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}wandijanwar@gmail.com, ²Giridwinanda@stienobel-indonesia.ac.id, ³anshar@nobel.ac.id

Abstrak

Tujuan riset ini untuk mengetahui peran *Organizational Citizenship Behavior* dalam memediasi hubungan antara *Work Life Balance*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian yaitu seluruh karyawan pialang berjangka yang ada di Kota Makassar. Metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah 150 orang karyawan. Pengumpulan informasi dilakukan dengan metode survei yang memakai *platform Google Form*. Alat statistik *software SmartPLS 3.2.9* dipakai dalam riset ini.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada karyawan perusahaan pialang berjangka di Kota Makassar. (2) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada karyawan perusahaan pialang berjangka di Kota Makassar. (3) *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan pialang berjangka di Kota Makassar. (4) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan pialang berjangka di Kota Makassar. (5) OCB memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan pialang berjangka di Kota Makassar. (6) OCB memediasi secara parsial hubungan antara *Work Life Balance* dengan kinerja karyawan pada perusahaan pialang berjangka di Kota Makassar. (7) OCB memediasi secara parsial hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada perusahaan pialang berjangka di Kota Makassar.

Kata kunci : *Work Life Balance*, OCB, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The aim of this research is to find out role Organizational Citizenship Behavior mediates the relationship between Work Life Balance, organizational commitment and employee performance. The population in the research is all employees of futures brokers in Makassar City. The sampling method used purposive sampling with a total of 150 employees. Information collection was carried out using a survey method using the Google Form platform. The statistical tool SmartPLS 3.2.9 software was used in this research.

Research findings show that (1) Work Life Balance has a positive influence on OCB in employees of futures brokerage companies in Makassar City. (2) Organizational commitment has a positive influence on OCB among employees of futures brokerage companies in Makassar City. (3) Work Life Balance has a positive influence on the performance of employees of futures brokerage companies in Makassar City. (4) Organizational commitment has a positive influence on the performance of employees of futures brokerage companies in Makassar City. (5) OCB has a positive influence on the performance of futures brokerage company employees in Makassar City. (6) OCB partially mediates the relationship between Work Life Balance and employee performance at futures brokerage companies in Makassar City. (7) OCB partially mediates the relationship between organizational commitment and employee performance at futures brokerage companies in Makassar City.

Keywords : *Work Life Balance, OCB, Organizational Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis semakin pesat dengan masuknya berbagai lini sektor yang memberikan sumbangsi dalam perekonomian dunia. Salah satunya adalah perusahaan pialang berjangka yang melakukan perdagangan berjangka komoditi. Menurut Sari (2020), pialang berjangka merupakan sebuah badan usaha yang memiliki kewenangan untuk melakukan transaksi komoditi berdasarkan kontrak berjangka atas permintaan dari *klien*. Agar mampu bersaing dengan para kompetitor, perusahaan pialang berjangka dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas dan berkinerja baik.



Sebab, seyogyanya baik buruknya kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan bagi suatu perusahaan (Hidayati et al., 2023).

Leatemia (2021) dalam Manfa'aturrohman & Muhiyanto (2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil usaha seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi mutu maupun jumlah. Kinerja yang memuaskan akan memperjelas fungsi karyawan, mendorong mereka menjadi lebih produktif, dan mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

Salah satu evaluasi dalam penilaian kinerja perusahaan pialang berjangka, PT. Bursa Berjangka Jakarta yang menjadi tempat transaksi jual beli komoditi berjangka, setiap bulannya merilis nama-nama pialang teraktif. Berikut ini beberapa perusahaan pialang yang mengalami fluktuasi transaksi pada tahun 2024, diantaranya:

Tabel 1. Perusahaan Pialang Teraktif Tahun 2024

No	Nama Perusahaan	Kategori (Peringkat)							
		Pialang Gabungan Teraktif				Pialang Bilateral Teraktif			
		Jan	Feb	Mar	Apr	Jan	Feb	Mar	Apr
1	PT Rifan Financindo Berjangka	2	1	4	4	1	1	4	4
2	PT Trijaya Pratama Futuress	1	2	2	2	2	2	1	2
3	PT Bestprofit Futures	4	3	3	6	3	3	2	5
4	PT Valbury Asia Futures	3	4	1	1	4	5	3	1
5	PT Deu Calion Futures	5	5	5	3	5	4	5	3
6	PT Internasional Business Futures	7	8	10	9	6	8	9	7
7	PT Equity World Futures	8	9	8	8	7	9	8	6
8	PT Kontakperkasa Futures	9	7	7	-	8	7	6	9
9	PT Finex Bisnis Futures	6	6	6	7	9	6	7	8
10	PT Maxco Futures	10	10	-	10	10	10	10	-

Sumber: data sekunder diolah dari unggahan akun official instagram PT Bursa Berjangka Jakarta/ Jakarta Futures Exchange (@jfx_ptbbj), 2024.

Membahas soal kinerja, beberapa peneliti yang mengamati kinerja karyawan perusahaan pialang berjangka adalah Rijanto & Mukaram (2018) dan Permadi (2017). Merujuk pada riset tersebut, peneliti juga mencoba menelusuri beberapa data perusahaan pialang berjangka di Kota Makassar dalam menilai kinerja karyawannya. Namun karena data bersifat rahasia dan banyak perusahaan yang enggan memberikan hasil penilaian kinerja karyawannya, maka peneliti hanya berhasil mendapat salah satu perusahaan pialang berjangka saja yakni PT. KontakPerkasa Futures Cabang Makassar.

Data yang didapatkan menunjukkan bahwa kinerja karyawan Divisi *Back Office* dan OSS PT. KPF Cabang Makassar selama dua tahun terakhir cukup memuaskan meskipun tidak mengalami peningkatan. Berbeda dengan Divisi Marketing, tolak ukur penilaian kinerja karyawan dilihat dari pencapaian jumlah margin dan stafnya.

Tabel 2. Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Marketing PT. KontakPerkasa Futures Cabang Makassar

Periode	2022			2023		
	Promosi	Stay	Degradasi	Promosi	Stay	Degradasi
Kuartal 1	13	39	7	1	18	4
Kuartal 2	8	36	21	1	18	4
Kuartal 3	0	17	26	4	24	1

Periode	2022			2023		
	Promosi	Stay	Degradasi	Promosi	Stay	Degradasi
Kuartal 4	0	13	12	0	13	12

Sumber: Hasil pengolahan data dari staf GA & HRD Departemen PT. KPF Cabang Makassar tahun 2022 dan 2023.

Berdasarkan tabel di atas, kinerja karyawan Divisi Marketing PT. KPF Cabang Makassar pada kuartal 1 dan kuartal 2 tahun 2022 terjadi penurunan signifikan. Ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang mengalami degradasi. Begitupun pada kuartal 2 dan kuartal 3 tahun 2022, tidak ada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan karena gagal mencapai target. Agar kinerja karyawan dapat bertahan atau bahkan meningkat, perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawannya.

Terdapat banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya *Work Life Balance* yang diartikan sebagai suatu interaksi antara pekerjaan dan aktivitas lainnya yang meliputi waktu senggang, keluarga, komunitas, dan pengembangan diri. Konsep ini menuntut karyawan untuk dapat menyeimbangkan kedua aspek tersebut dengan baik (Foanto et al., 2020). Dalam penelitiannya, Manfa'aturrohmaniyah & Muhdiyanto (2023) menyatakan bahwa *Work Life Balance* dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar menjadi lebih baik dan maju. Mendis & Weerakkody (2017) dalam Foanto et al. (2020) berpendapat, untuk memberikan kinerja yang maksimal seorang karyawan perlu merasakan kebahagiaan. Oleh karena itu, *Work Life Balance* harus dijaga sebab salah satu sumber kebahagiaan bagi karyawan berasal dari keluarga dan kehidupan pribadinya.

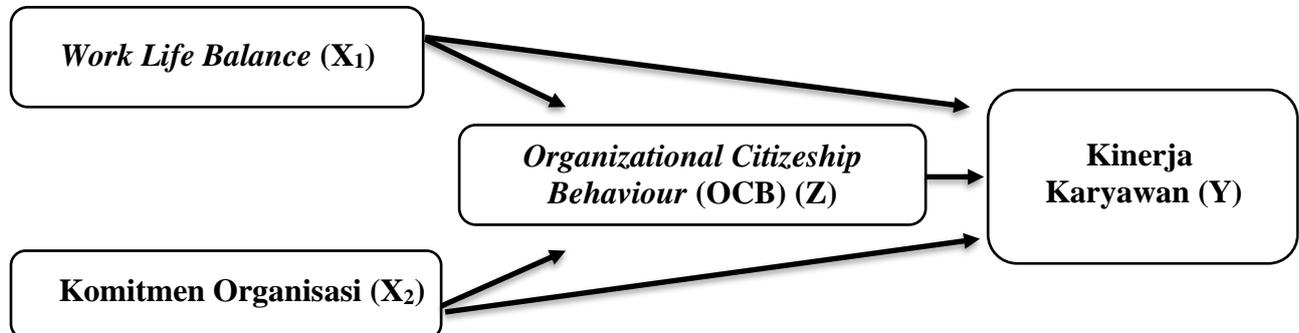
Selain itu, komitmen organisasi juga menjadi aspek yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hafid et al. (2022), komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasakan kesatuan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi atau instansinya selalu berusaha untuk terlibat secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga sangat relevan dan selaras dengan peningkatan kinerja karyawan.

Aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Robbins (2001) dalam Parashakti et al. (2022) menjelaskan, OCB adalah sikap sukarela yang bukan bagian dari tanggung jawab formal karyawan, namun berkontribusi dalam kelancaran organisasi. Menurut Robbins & Judge (2008) dalam Rohmatiah et al. (2023), organisasi yang memiliki karyawan dengan perilaku OCB yang baik akan mencapai kinerja yang lebih unggul.

Beberapa riset menunjukkan hubungan positif antara *Work Life Balance*, komitmen organisasi, dan OCB terhadap kinerja karyawan (Rohmatiah et al., 2023; Parashakti et al., 2022; Maranata et al., 2023; Zainal, 2021). Namun, belum banyak penelitian yang mengeksplorasi peran mediasi OCB dengan ketiga variabel tersebut, terutama dalam konteks pialang berjangka di Kota Makassar. Misalnya Rohmatiah et al. (2023) yang hanya meneliti hubungan mediasi OCB dengan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Dalam risetnya, OCB mampu memediasi secara parsial hubungan *Work Life Balance* dengan kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Madiun. Begitupun riset (Prasetya et al., 2022), OCB secara signifikan memediasi pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada Universitas Udayana Kantor Pusat. Berdasarkan latar belakang tersebut, melalui riset ini peneliti akan menganalisis peran *Work Life Balance* dan komitmen organisasi dalam

meningkatkan kinerja karyawan pialang berjangka di Kota Makassar, serta menguji efek mediasi OCB dalam hubungan tersebut.

Gambar 1. Kerangka Pikir



Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan pialang berjangka di Kota Makassar
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan pialang berjangka di Kota Makassar
3. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pialang berjangka di Kota Makassar
4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pialang berjangka di Kota Makassar
5. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pialang berjangka di Kota Makassar
6. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan pialang berjangka di Kota Makassar
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan pialang berjangka di Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan penelitian berjenis kuantitatif melalui pendekatan metode survei yang memakai *platform Google Form*. Lokasi penelitian berada di Kota Makassar dan dilakukan pada beberapa perusahaan Pialang Berjangka. Adapun waktu penelitian ini selama satu bulan yaitu pada bulan Juni-Juli 2024. Populasi yang digunakan yakni seluruh karyawan pialang berjangka yang ada di Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Adapun jumlah sampel sebanyak 150 responden yang didapatkan dari perhitungan 5 sampai 10 kali jumlah indikator variabel keseluruhan. Dalam penelitian ini digunakan metode analisa data PLS (*Partial Least Square*) melalui bantuan *software SmartPLS 3.2.9*. Teknik analisis data ini menggunakan analisis jalur untuk menentukan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi. Variabel mediasi berperan sebagai perantara yang menjembatani hubungan variabel bebas dengan variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Outer Model

Tabel 3. Nilai Loading Factor

No	Item Pertanyaan	Nilai	Status	No	Item Pertanyaan	Nilai	Status
1	X1.1	0,808	Valid	16	Y3	0,890	Valid
2	X1.2	0,849	Valid	17	Y4	0,753	Valid
3	X1.3	0,852	Valid	18	Y5	0,866	Valid
4	X1.4	0,883	Valid	19	Y6	0,789	Valid
5	X1.5	0,883	Valid	20	Z1	0,723	Valid
6	X1.6	0,875	Valid	21	Z10	0,786	Valid
7	X1.7	0,800	Valid	22	Z2	0,775	Valid
8	X2.1	0,819	Valid	23	Z3	0,752	Valid
9	X2.2	0,782	Valid	24	Z4	0,718	Valid
10	X2.3	0,768	Valid	25	Z5	0,794	Valid
11	X2.4	0,871	Valid	26	Z6	0,733	Valid
12	X2.5	0,839	Valid	27	Z7	0,794	Valid
13	X2.6	0,837	Valid	28	Z8	0,830	Valid
14	Y1	0,769	Valid	29	Z9	0,729	Valid
15	Y2	0,870	Valid				

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 3.2.9, 2024.

Tabel di atas menunjukkan nilai *loading factor* setiap item pernyataan bernilai > 0,70 dan dinyatakan valid.

Tabel 4. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,680	Valid
Komitmen Organisasi	0,672	Valid
OCB	0,584	Valid
WLB	0,724	Valid

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 3.2.9, 2024.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk setiap item variabel > 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel laten yang diamati memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat diandalkan dalam pengukuran.

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,905	0,927	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,904	0,925	Reliabel
OCB	0,921	0,933	Reliabel
WLB	0,936	0,948	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 3.2.9, 2024.

Untuk memastikan setiap indikator formatif tidak mengalami multikolinearitas, maka peneliti memperhatikan nilai VIF.

Tabel 6. Nilai Collinearity Statistic (VIF)

No	Item Pertanyaan	Nilai	Status	No	Item Pertanyaan	Nilai	Status
1	X1.1	2,391	Valid	16	Y3	3,894	Valid
2	X1.2	2,905	Valid	17	Y4	2,104	Valid

No	Item Pertanyaan	Nilai	Status	No	Item Pertanyaan	Nilai	Status
3	X1.3	2,907	Valid	18	Y5	3,194	Valid
4	X1.4	3,520	Valid	19	Y6	2,059	Valid
5	X1.5	3,631	Valid	20	Z1	1,971	Valid
6	X1.6	3,187	Valid	21	Z10	2,833	Valid
7	X1.7	2,642	Valid	22	Z2	2,423	Valid
8	X2.1	2,442	Valid	23	Z3	3,555	Valid
9	X2.2	2,332	Valid	24	Z4	2,630	Valid
10	X2.3	2,248	Valid	25	Z5	3,218	Valid
11	X2.4	2,765	Valid	26	Z6	2,597	Valid
12	X2.5	2,236	Valid	27	Z7	2,569	Valid
13	X2.6	2,134	Valid	28	Z8	3,149	Valid
14	Y1	2,144	Valid	29	Z9	2,981	Valid
15	Y2	2,961	Valid				

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 3.2.9, 2024.

Berdasarkan data tabel di atas terlihat bahwa nilai *collinearity* (VIF) yang diperoleh dari SmartPLS 3.2.9 menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai di bawah angka 5. Dimana nilai $VIF < 5$ dinyatakan terbebas dari multikolinearitas.

Inner Model

Tabel 7. Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,552	0,543
OCB	0,278	0,268

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 3.2.9, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* variabel OCB sebesar 0,278 artinya variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* dan komitmen organisasi sebesar 27,8% persen, sedangkan sisanya sebesar 72,2 % dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R Square* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,552 artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Work Life Balance*, komitmen organisasi, dan OCB sebesar 52,2 %, sedangkan sisanya sebesar 47,8 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji kecocokan model pada penelitian ini juga dilakukan nilai *PLS Predict*. Dalam pengujiannya, akan dibandingkan algoritma PLS dengan algoritma regresi linier. Jika nilai RMSE dan MAE dari model PLS lebih rendah dari regresi linier maka kekuatan prediksinya baik. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. PLS Predict (RMSE dan MAE)

	PLS Predict				LM (Regresi Linier)			
	RMSE	MAE	MAPE	Q ² _predict	RMSE	MAE	MAPE	Q ² _predict
Y6	0,678	0,434	14,549	0,176	0,737	0,469	15,738	0,028
Y4	0,490	0,416	9,394	0,052	0,548	0,445	10,015	-0,186
Y3	0,500	0,386	9,649	0,326	0,541	0,393	9,926	0,210
Y5	0,511	0,370	9,480	0,282	0,525	0,368	9,640	0,242
Y2	0,477	0,390	9,573	0,320	0,543	0,406	9,991	0,120
Y1	0,502	0,402	9,224	0,059	0,541	0,422	9,715	-0,093
Z4	0,527	0,420	9,775	-0,013	0,537	0,407	9,510	-0,050

	PLS Predict				LM (Regresi Linier)			
	RMSE	MAE	MAPE	Q ² _predict	RMSE	MAE	MAPE	Q ² _predict
Z1	0,533	0,401	10,529	0,218	0,543	0,388	10,174	0,186
Z9	0,533	0,432	10,003	-0,047	0,544	0,430	9,926	-0,092
Z3	0,496	0,415	9,460	0,031	0,539	0,426	9,717	-0,146
Z7	0,507	0,431	10,029	0,098	0,574	0,451	10,452	-0,156
Z8	0,502	0,414	10,352	0,300	0,571	0,407	10,154	0,094
Z5	0,644	0,456	13,496	0,194	0,725	0,493	14,800	-0,022
Z10	0,540	0,415	9,881	-0,020	0,579	0,437	10,348	-0,175
Z2	0,677	0,503	14,211	0,169	0,695	0,518	14,622	0,124
Z6	0,593	0,411	12,106	0,177	0,651	0,445	13,167	0,008

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 3.2.9, 2024.

Berdasarkan 16 item pengamatan nilai RMSE maka jumlah item pengukuran model PLS dengan nilai RSME semuanya lebih rendah dari model LM. Hal ini menunjukkan bahwa model PLS yang diajukan mempunyai kekuatan tinggi. Berbeda saat melakukan pengamatan atas nilai MAE, terdapat 4 item nilai MAE model PLS lebih tinggi dari model LM, sedangkan sisanya yang berjumlah 12 item pengukuran lebih rendah maka jumlah item pengukuran model PLS secara keseluruhan melalui nilai MAE itu lebih rendah dari model LM. Hal ini menunjukkan bahwa model PLS yang diajukan mempunyai kekuatan medium. Dari pengukuran ini dapat dikatakan bahwa pengukuran atas model pada penelitian ini layak.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Nilai Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X2 -> Y	0,156	0,164	0,059	2,631	0,009
X2 -> Z	0,237	0,267	0,096	2,478	0,014
Z -> Y	0,513	0,510	0,089	5,778	0,000
X1 -> Y	0,253	0,249	0,077	3,292	0,001
X1 -> Z	0,411	0,415	0,085	4,824	0,000

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 3.2.9, 2024.

Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah 1,976 diperoleh dari data t tabel atau dari penentuan TINV (0,05;146). Berdasarkan tabel estimasi *path coefficient* di atas yang mencantumkan nilai P Value maka dapat dijelaskan hipotesis sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1 (*Work Life Balance* terhadap OCB)

- a. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:
 - 1) H0 = *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap OCB
 - 2) H1 = *Work Life Balance* berpengaruh terhadap OCB.
- b. Dengan persyaratan apabila nilai dari:
 - 1) P Value $\geq 0,05$ maka H0 diterima dan Ha ditolak, dan apabila
 - 2) P value $< 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- c. Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai P Value sebesar 0,000 sehingga nilai P Value $< 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t *statistic* sebesar 4,824 $>$ t tabel, dengan pengaruh sebesar 0,411 dengan kata lain Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini

memberikan makna bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan pialang berjangka di Kota Makassar.

2. Uji Hipotesis 2 (komitmen organisasi terhadap OCB)

a. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) H_0 = komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB, dan
- 2) H_2 = komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.

b. Dengan persyaratan apabila nilai dari:

- 1) $P \text{ Value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila
- 2) $P \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai $P \text{ Value}$ sebesar 0,014 sehingga nilai $P \text{ Value} < 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan nilai $t \text{ statistic}$ sebesar $2,478 > t$ tabel, dengan pengaruh sebesar 0,237 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini memberikan makna bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan pialang berjangka di Kota Makassar.

3. Uji Hipotesis 3 (*Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan)

a. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) H_0 = *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan
- 2) H_3 = *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Dengan persyaratan apabila nilai dari:

- 1) $P \text{ Value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila
- 2) $P \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai $P \text{ Value}$ sebesar 0,001 sehingga nilai $P \text{ Value} < 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan nilai $t \text{ statistic}$ sebesar $3,292 > t$ tabel, dengan pengaruh sebesar 0,253 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini memberikan makna bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pialang berjangka di Kota Makassar.

4. Uji Hipotesis 4 (komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan)

a. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) H_0 = komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
- 2) H_4 = komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Dengan persyaratan apabila nilai dari:

- 1) $P \text{ Value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila
- 2) $P \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai $P \text{ Value}$ sebesar 0,009 sehingga nilai $P \text{ Value} < 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan nilai $t \text{ statistic}$ sebesar $2,361 > t$ tabel, dengan pengaruh sebesar 0,156 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini memberikan makna bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pialang berjangka di Kota Makassar.

5. Uji Hipotesis 5 (OCB terhadap kinerja karyawan)

a. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) H_0 = OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

- 2) $H_5 = OCB$ berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Dengan persyaratan apabila nilai dari:
- 1) P Value $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila
 - 2) P value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai P Value sebesar 0,000 sehingga nilai P Value $< 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar $5,778 > t$ tabel, dengan pengaruh sebesar 0,513 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_5 diterima. Hal ini memberikan makna bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pialang berjangka di Kota Makassar.

6. Uji Hipotesis 6 (*Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan melalui OCB)

Tabel 10. Nilai *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,156	0,164	0,059	2,631	0,009
X2 -> Y	0,253	0,249	0,077	3,292	0,001

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 3.2.9, 2024.

Tabel 11. Nilai *Spesific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0,121	0,135	0,051	2,385	0,017
X2 -> Z -> Y	0,211	0,213	0,061	3,480	0,001

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 3.2.9, 2024.

- a. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:
- 1) $H_0 = \textit{Work Life Balance}$ tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCB,
 - 2) $H_6 = \textit{Work Life Balance}$ berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCB.
- b. Dengan Persyaratan apabila nilai dari:
- 1) P-Value $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_6 ditolak, dan apabila
 - 2) P-Value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_6 diterima.
 - 3) Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Work Life Balance* dan kinerja karyawan dari *direct effect* ke *indirect effect* tidak berubah dan tetap signifikan, maka H_0 diterima dan H_6 ditolak atau *unmediated*.
 - 4) Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Work Life Balance* dan kinerja karyawan dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan tetap signifikan, maka H_0 ditolak dan H_6 diterima dengan mediasi sebagian (*partial mediation*).
 - 5) Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Work Life Balance* dan kinerja karyawan dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan menjadi tidak signifikan, maka H_0 ditolak dan H_6 diterima dengan mediasi penuh (*full mediation*).
- c. Penjelasan:
- Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh hasil tingkat signifikansi sebesar 0,001 dengan *t statistic* sebesar 3,480, nilai *path coefficient* antara *Work Life Balance* dan kinerja karyawan dari 0,253 turun menjadi 0,211 pada *spesific indirect effect*, serta hubungan dari *Work Life Balance* dan kinerja karyawan

tetap signifikan, maka H0 ditolak dan H6 diterima dengan mediasi sebagian (*partial mediation*). Hasil ini memberi makna bahwa OCB mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* dan kinerja karyawan dengan mediasi sebagian. Artinya, selain memberi pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, *Work Life Balance* juga mampu memberi pengaruh secara tidak langsung melalui OCB. Selain *Work Life Balance*, OCB juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai mediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku OCB dari seorang karyawan dan tingkat *Work Life Balance* juga seimbang, maka kinerja dari seorang karyawan juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

7. Uji Hipotesis 7 (komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui OCB)

- a. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:
 - 1) H0 = komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCB,
 - 2) H6 = komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCB.
- b. Dengan Persyaratan apabila nilai dari:
 - 1) P-Value > 0,05 maka H0 diterima dan H7 ditolak, dan apabila
 - 2) P-Value < 0,05 maka H0 ditolak dan H7 diterima.
 - 3) Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan dari *direct effect* ke *indirect effect* tidak berubah dan tetap signifikan, maka H0 diterima dan H6 ditolak atau *unmediated*.
 - 4) Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan tetap signifikan, maka H0 ditolak dan H6 diterima dengan mediasi sebagian (*partial mediation*).
 - 5) Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan menjadi tidak signifikan, maka H0 ditolak dan H6 diterima dengan mediasi penuh (*full mediation*).
- c. Penjelasan:

Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh hasil tingkat signifikansi sebesar 0,017 dengan *t statistic* sebesar 2,385, nilai *path coefficient* antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan dari 0,156 turun menjadi 0,121 pada *specific indirect effect*, serta hubungan dari komitmen organisasi dan kinerja karyawan tetap signifikan, maka H0 ditolak dan H7 diterima dengan mediasi sebagian (*partial mediation*). Hasil ini memberi makna bahwa OCB mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan mediasi sebagian. Artinya, selain memberi pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi juga mampu memberi pengaruh secara tidak langsung melalui OCB. Selain komitmen organisasi, OCB juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai mediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku OCB dari seorang karyawan dan tingkat komitmen organisasi juga tinggi, maka kinerja dari seorang karyawan juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap OCB

Hasil dari riset yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan tabel *path coefficient* memberikan nilai P Value sebesar 0,000 sehingga nilai P Value $< 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar $4,824 > t$ tabel sebesar 1,976, dengan pengaruh 0,411. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap OCB karyawan pada perusahaan pialang berjangka di Kota Makassar.

Hasil riset ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iroth et al. (2022) menemukan bahwa secara keseluruhan karyawan pada Grapari Telkomsel Manado memiliki persepsi atau tanggapan yang tinggi mengenai *Work Life Balance*. Hal ini diartikan bahwa *Work Life Balance* dapat mempengaruhi OCB. Begitupun dengan hasil penelitian Fajri (2022), temuannya menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan OCB. Menurutnya, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Berdasarkan riset yang telah dilakukan, peneliti melihat bahwa *Work Life Balance* yang baik dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam OCB, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Memiliki kualitas keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan karyawan terbaiknya. Oleh sebab itu, para pengusaha yang bergerak di bidang pialang berjangka khususnya di Kota Makassar sebaiknya memperhatikan tingkat *Work Life Balance* para karyawannya agar tercipta perilaku OCB pada diri mereka.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Hasil dari riset yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan tabel *path coefficient* memberikan nilai P Value sebesar 0,014 sehingga nilai P Value $< 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar $2,478 > t$ tabel sebesar 1,976, dengan pengaruh 0,237. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB karyawan pada perusahaan pialang berjangka di Kota Makassar.

Temuan penelitian ini didukung oleh hasil riset Parashakti et al. (2022). Mereka sepakat bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Menurut Khazanah (2011) dalam Wicaksono & Masykur (2020), komitmen terhadap organisasi secara signifikan mempengaruhi berbagai aspek perilaku kerja, seperti tingkat kehadiran lebih tinggi, keinginan untuk berkontribusi, serta berdampak positif pada lingkungan kerja.

Oleh sebab itu, menumbuhkan dan menjaga komitmen organisasi bagi karyawan perusahaan pialang berjangka khususnya di Kota Makassar merupakan kewajiban bagi para pelaku bisnis perusahaan pialang. Sebab, komitmen organisasi akan membentuk perilaku OCB yang akhirnya dapat memunculkan kemauan untuk mengembangkan keterampilan dan menciptakan iklim organisasi yang baik.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari riset yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan tabel *path coefficient* memberikan nilai P Value sebesar 0,001 sehingga nilai P Value $< 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar $3,292 > t$ tabel sebesar 1,976, dengan pengaruh 0,253. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pialang berjangka di Kota Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset Husen et al. (2024), dimana mereka menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, Ahmadi et al. (2023) juga berpendapat serupa, dalam hasil riset yang mereka lakukan *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Menurutnya, semakin baik penerapan *Work Life Balance* pegawai maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Begitupun dengan hasil penelitian Rosmadiani et al. (2023), terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work Life Balance* dengan kinerja karyawan, dimana semakin meningkatnya *Work Life Balance* maka semakin meningkat pula kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu, menjaga *Work Life Balance* karyawan sangatlah penting karena memungkinkan pencapaian kinerja yang baik, sehingga tujuan dari perusahaan bisa tercapai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari riset yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan tabel *path coefficient* memberikan nilai P Value sebesar 0,009 sehingga nilai P Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 2,631 > t tabel sebesar 1,976, dengan pengaruh 0,156. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pialang berjangka di Kota Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan Maranata et al. (2023) dan Mubyl & Dwinanda (2019), dimana komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Bagitupun dengan hasil penelitian Hafid et al. (2022). Mereka menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika perusahaan dapat mengelola karyawan dengan baik, hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kondisi ini menguntungkan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan karena karyawan akan mampu mengoptimalkan kinerjanya. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, para pengusaha, khususnya pihak manajemen perusahaan pialang berjangka yang ada di Kota Makassar diharapkan mampu mengakomodir para karyawannya sehingga timbul sikap komitmen organisasi dari mereka, yang pada akhirnya akan memberikan kinerja maksimal dan tujuan dari perusahaan bisa tercapai.

Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari riset yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan tabel *path coefficient* memberikan nilai P Value sebesar 0,000 sehingga nilai P Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 5,778 > t tabel sebesar 1,976, dengan pengaruh 0,513. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pialang berjangka di Kota Makassar.

Temuan dalam penelitian ini didukung oleh Sriastuti et al. (2023) dan Anwar (2021). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian Setyawan & Utami (2017), dimana penelitiannya menghasilkan temuan bahwa terdapat hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan riset yang dilakukan Amir et al. (2023), dimana terdapat pengaruh signifikan pada variabel OCB terhadap *employee performance*.

OCB sebagai perilaku dalam membantu pekerjaan rekan kerja yang ditujukan seseorang dalam sebuah organisasi tentunya akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Perilaku ini bersifat sukarela dan tidak terikat secara langsung dengan sistem yang diberikan perusahaan. Namun, secara keseluruhan perilaku ini

berkontribusi dalam mendorong efektivitas perusahaan. Oleh sebab itu, para pengusaha khususnya perusahaan pialang berjangka di Kota Makassar harus memperhatikan hal ini, agar setiap karyawannya bisa memiliki perilaku OCB, sehingga akan memberi dampak baik terhadap kinerja mereka yang berujung pada tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB

Penelitian ini memberikan hasil bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pialang berjangka yang ada di Kota Makassar melalui OCB. Hasil dari riset yang telah dilakukan oleh peneliti juga menunjukkan bahwa OCB memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan dengan bentuk mediasi sebagian (*partial mediation*). Hal ini sekaligus memberikan makna bahwa selain memberi pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, *Work Life Balance* juga mampu memberi pengaruh secara tidak langsung melalui OCB. Selain *Work Life Balance*, OCB juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai mediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku OCB dari seorang karyawan dan tingkat *Work Life Balance* juga seimbang, maka kinerja dari seorang karyawan juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan riset Rohmatiah et al. (2023). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Madiun melalui OCB sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, mereka menyimpulkan bahwa variabel uji dalam penelitiannya memiliki pengaruh signifikan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Rifai & Syahreza (2024), dimana hasil penelitian uji hipotesis mereka menunjukkan bahwa OCB dapat memediasi hubungan antara *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Senada dengan penelitian ini, Hikmah & Lukito (2021) juga memaparkan hasil penelitiannya bahwa *Work Life Balance* dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi *Work Life Balance* dan OCB pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerjanya. Mereka juga menunjukkan hubungan tidak langsung antara *Work Life Balance* dan kinerja karyawan dengan mediasi parsial oleh variabel OCB.

Dunia kerja yang begitu kompleks memberikan tantangan tersendiri untuk para pengusaha. Akibatnya, mereka harus memutar otak agar kinerja perusahaan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan. Salah satu tantangan yang dimaksud adalah kinerja sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan di perusahaan tersebut. Beberapa penelitian sebelumnya berpendapat bahwa antara *Work Life Balance*, OCB dan kinerja karyawan itu saling berkaitan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB

Penelitian ini memberikan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pialang berjangka yang ada di Kota Makassar melalui OCB. Hasil dari riset yang telah dilakukan oleh peneliti juga menunjukkan bahwa OCB memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan bentuk mediasi sebagian (*partial mediation*). Hal ini sekaligus memberikan makna bahwa selain memberi pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi juga mampu memberi pengaruh secara tidak langsung melalui OCB. Selain komitmen organisasi, OCB juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai mediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku OCB dari seorang karyawan dan tingkat komitmen organisasi juga seimbang, maka kinerja dari seorang karyawan juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti et al. (2022). Adapun hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi OCB. Sedangkan hasil penelitian Suswati et al. (2021) bertolak belakang dari penelitian ini. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kanwil DJP Jawa Timur III melalui OCB. Namun, komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap OCB pegawai Kanwil DJP Jawa Timur III. Kesimpulan penelitian mereka yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Secara umum, komitmen organisasi merupakan cerminan dari perasaan kewajiban karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Para pekerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih produktif dan inisiatif dalam menawarkan bantuan kepada rekan kerja, serta mampu berkoordinasi dengan lebih baik. Hubungan dari tiga variabel ini (komitmen organisasi, OCB dan kinerja karyawan) besar kecilnya tentu akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan pialang berjangka yang ada di Kota Makassar harus memastikan bahwa setiap variabel ini bisa dimiliki dengan baik oleh setiap karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis dari penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan pialang berjangka di Kota Makassar.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan pialang berjangka di Kota Makassar.
3. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pialang berjangka di Kota Makassar.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pialang berjangka di Kota Makassar.
5. OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pialang berjangka di Kota Makassar.
6. OCB memediasi secara parsial hubungan antara *Work Life Balance* dengan kinerja karyawan pada karyawan Pialang Berjangka di Kota Makassar.
7. OCB memediasi secara parsial hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada karyawan Pialang Berjangka di Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, N., Badaruddin, & Daud, A. (2023). Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Work Life Balance* Pada Bpk Perwakilan Provinsi. *Jurnal Cash Flow*, 2(1), 107–121.
- Amir, L. A., Daud, A., & Hendrian. (2023). Dampak Mediasi Organisational Citizenship Behaviour Terhadap Employee Performance Dengan Antecedent Career Journey, Self-Efficacy Dan Quality Of Work Life Pada. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 6(4), 943–954.
- Hafid, H., Azis, A., Arwaty, E., & Sudirman. (2022). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen (Jebm)*, 14(4), 731–738.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance Dan Stres Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74. <https://doi.org/10.26905/Jbm.V8i1.5278>
- Husen, M. R., Daud, A., & Firman, A. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Unit Building Management Pt . Telkom Property. *Ezenza Journal*, 3(1), 109–122.
- Iroth, A. F., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, 3(4), 354–360.
- Manfa'aturrohman, F. N., & Muhdiyanto. (2023). Peran Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Cv. Berkah Yudistira Mandiri Magelang). *Business And Economics Conference In Utilization Of Modern Technolog*, 6(8), 439–454. <https://journal.unimma.ac.id>
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Jurnal Arimbi (Applied Research In Management And Business)*, 2(2), 1–10.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective Well-Being , Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 74–85.
- Parashakti, R. D., Kurnia, S., & Budiman, M. (2022). Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 01(01), 67–75.
- Rifai, D., & Syahreza, D. S. (2024). Analisis Work Life Balance Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *Arastirma*, 4(1), 281–293.
- Rohmatiah, A., Widodo, M., & Mutmainah, M. (2023). Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 215–232. <https://doi.org/10.30587/Jurnalmanajerial.V10i02.5453>
- Sari, Y. M. (2020). Hubungan Hukum Dalam Kontrak Perdagangan Berjangka Komoditi. *Jurnal Kepastian Hukum Dan Keadilan*, 1(2), 14–30. <https://doi.org/10.32502/Khdk.V1i2.2589>
- Sriastuti, Oktaviani, A. R., & Dwinanda, G. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior , Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi. *Ezenza Journal*, 2(4), 519–532.
- Suswati, E., Alhasani, I. S., & Wahyono, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial Teknologi (SOSTECH)*, 1(9), 106–120. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i9.206>
- Setyawan, E. J., & Utami, H. N. (2017). Hubungan Organizational Citizen Behavior (OCB) dengan Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Bunda Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6), 157–163. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Wicaksono, B. A., & Masykur, A. M. (2020). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt X. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 967–973. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21842>